

Aktenzeichen: 1 AZR 296/83

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Urteil vom 12. September 1984
- 1 AZR 296/83 -

I. Arbeitsgericht Urteil vom 30. Oktober 1981
Düsseldorf - 10 Ca 2819/81 -

II. Landesarbeitsgericht Urteil vom 12. November 1982
Düsseldorf - 3 Sa 199/82 -

Für die Amtliche Sammlung: Nein

Für die Fachpresse: Nein

Entscheidungsstichwort:

Warnstreiks und ultima-ratio-Prinzip

Gesetz: GG Art. 9 Abs. 3 Arbeitskampf; BGB § 823
Abs. 1 und 2, § 1004 Abs. 1 Satz 2; ZPO
§ 256 Abs. 1 und 2, §§ 263, 265 Abs. 2
Satz 2; Schlichtungs- und Schiedsverein-
barung für die Metallindustrie vom 1. Ja-
nuar 1980 (RdA 1980, 165 ff.) § 3

Leitsätze:

K e i n e

(vgl. 1 AZR 342/83)



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 AZR 296/83

3 Sa 199/82 Düsseldorf

Verkündet am
12. September 1984

Ude,
Angestellte
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

Im Namen des Volkes!

Urteil

In Sachen

pp.

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund
der mündlichen Verhandlung vom 11. September 1984 durch
den Präsidenten Professor Dr. Kissel, die Richter Dr.
Heither und Matthes sowie die ehrenamtlichen Richter
Gnade und Dr. Menzel für Recht erkannt:



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

-2-

1. Die Revision des Klägers gegen das Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf vom 12. November 1982 - 3 Sa 199/82 - wird mit der Maßgabe zurückgewiesen, daß die Klagen als unzulässig abgewiesen werden, soweit der Kläger Unterlassungsansprüche von Mitgliedsfirmen der ihm angeschlossenen Verbände geltend macht.

2. Der Kläger hat die Kosten der Revision zu tragen.

V o n R e c h t s w e g e n !

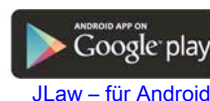
T a t b e s t a n d :

Die Parteien streiten darüber, ob die von der beklagten Gewerkschaft im Frühjahr 1981 während der laufenden Tarifverhandlungen organisierten Streiks rechtlich zulässig oder rechtswidrig waren und ob die Beklagte verpflichtet ist, in Zukunft solche Arbeitskämpfe zu unterlassen.

Der Kläger ist ein Zusammenschluß von 33 Arbeitgeberverbänden der Metallindustrie (Eisen-, Metall-, Elektro- und verwandte Industrie) des Landes Nordrhein-Westfalen, denen insgesamt 4.125 Mitgliedsfirmen mit mindestens 806.000 Beschäftigten angehören.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



Der Kläger hat nach seiner Satzung die Aufgabe, die gemeinschaftlichen sozialpolitischen und arbeitsrechtlichen Fragen der nordrhein-westfälischen Metallindustrie zu behandeln, die wegen ihrer grundsätzlichen Bedeutung oder aus sonstigen Gründen nicht nur das Interesse eines Mitgliedsverbands berühren. Ihm obliegt satzungsgemäß insbesondere der Abschluß von Tarifverträgen für das Verbandsgebiet.

Der klagende Arbeitgeberverband und die beklagte Gewerkschaft haben ständig Tarifverträge abgeschlossen. Die Beklagte handelte dabei durch ihre Bezirksleitungen in Essen, Hagen, Köln und Münster. Zuletzt hatten die Tarifvertragsparteien Lohn- und Gehaltstarifverträge abgeschlossen, die die Beklagte im Dezember 1980 fristgemäß zum 31. Januar 1981 gekündigt hatte. Sie forderte gleichzeitig eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um 8 % und eine Erhöhung der Vergütungen für Auszubildende um 55,-- DM monatlich.

Die Tarifverhandlungen, für die der Kläger dem Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. (Gesamtmetall) Vollmacht erteilt hatte, wurden am 16. Januar 1981 aufgenommen. Der Kläger bot in dieser Verhandlung eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter um 2,5 % ab 1. Februar 1981 an. Die Beklagte lehnte dieses Angebot ab. Weitere Verhandlungen am 5. und 23. Februar 1981 in Krefeld, am 11. März 1981 in Bochum und am 12. März 1981 in Krefeld blieben ergebnislos. Am 7. April 1981 erhöhte der Kläger sein Angebot auf 4,1 %. Mit Schreiben vom 24. April 1981 erklärte die Beklagte das Scheitern der Tarifverhand-



lungen. In der Verhandlung vom 4. Mai 1981 einigten sich die Tarifvertragsparteien auf eine Erhöhung der Tariflöhne und -gehälter ab 1. Februar 1981 um 4,9 % und auf Einmal-Zahlungen in den Monaten Februar und März 1981 in Höhe von 160,-- DM brutto. Außerdem wurden die Ausbildungsvergütungen neu festgesetzt.

In der Zeit vom 5. März bis 22. April 1981 rief die Beklagte Arbeitnehmer in verschiedenen Betrieben zu befristeten Arbeitsniederlegungen auf. Von den Streiks wurden 1.693 Betriebe betroffen, die bei den Mitgliedsverbänden des Klägers organisiert sind. In 385 Betrieben, die in einer Anlage 2 zur Klageschrift aufgeführt sind, rief die Beklagte die Arbeitnehmer wiederholt zu Arbeitsniederlegungen auf. In 14 Betrieben, die in der Anlage 1 zur Klageschrift aufgeführt sind, dauerte die Arbeitsniederlegung nach der Behauptung des Klägers länger als 90 Minuten. In vier Betrieben, die in der Anlage 3 zur Klageschrift aufgeführt sind, rief die Beklagte die dort beschäftigten 58 Auszubildenden zu Arbeitsniederlegungen auf. Am 22. April 1981 legten alle Arbeitnehmer der Metallindustrie im Tarifgebiet die Arbeit befristet nieder.

32 Mitgliedsunternehmen der dem Kläger angehörenden Verbände haben den Kläger ermächtigt, ihre Rechte gegenüber der Beklagten auf Feststellung der Rechtswidrigkeit der durchgeführten Arbeitskampfmaßnahmen und auf zukünftige Unterlassung rechtswidriger Arbeitskampfmaßnahmen im eigenen Namen klageweise geltend zu machen (Anlage 7 zur Klageschrift). Ein Mitglied hat diese Ermächtigung in der Revisionsinstanz widerrufen.



Die Arbeitsniederlegungen fanden statt nach Ablauf der in § 3 Abs. 1 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung vereinbarten Frist. Diese Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, die am 1. Januar 1980 in Kraft getreten ist, hat - soweit hier von Bedeutung - folgenden Wortlaut:

"§ 1 Übermittlung von Forderungen

Hat eine Tarifvertragspartei einen Tarifvertrag gekündigt, so ist sie verpflichtet, Forderungen für den Neuabschluß der anderen Tarifvertragspartei spätestens vier Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages zu übermitteln.

§ 2 Aufnahme von Verhandlungen

Ist ein Tarifvertrag gekündigt, so sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, Verhandlungen über den Neuabschluß des gekündigten Tarifvertrages spätestens zwei Wochen vor Ablauf des Tarifvertrages aufzunehmen.

§ 3 Verhalten nach Ablauf eines Tarifvertrages

- (1) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, nach Ablauf eines Tarifvertrages während einer Frist von vier Wochen aus ihren Forderungen in diesen Tarifverhandlungen nicht zu streiken oder auszusperrern.
- (2) Hat die kündigende Tarifvertragspartei die Übermittlung der Forderungen innerhalb der in § 1 bestimmten Frist unterlassen, so verlängert sich die im vorstehenden Absatz 1 bestimmte Frist um so viele Werkzeuge, wie die Forderungen später übermittelt worden sind.
- (3) Werden Forderungen zu dem gekündigten Tarifvertrag nachgereicht, so laufen die Fristen der §§ 1 und 2 dafür gesondert, es sei denn, die



Tarifvertragsparteien beziehen sie in die Verhandlungen über die gemäß § 1 bereits gestellten Forderungen ein.

- (4) Aus der Festlegung dieser Fristen allein kann die Rechtmäßigkeit von Arbeitsniederlegungen nicht hergeleitet werden.
- (5) Die Parteien dieser Vereinbarung stimmen darin überein, daß die Dauer des Konfliktlösungszeitraums in erster Linie für Lohn- und Gehaltstarifverhandlungen bestimmt ist. Für Fragen aus dem Mantel- und Rahmentarifbereich sind wegen der Kompliziertheit und des Umfangs dieser Materien üblicherweise längere Verhandlungszeiträume erforderlich. Da eine definitorsche Abgrenzung nicht möglich ist, wurde auf die Festlegung entsprechend längerer Fristen verzichtet."

(Die vollständige Vereinbarung ist abgedruckt in RdA 1980, 165 ff.)

Der Kläger hat behauptet, an den Streiks hätten sich insgesamt 416.408 Arbeitnehmer beteiligt. Er hat die Auffassung vertreten, die Streikaktion der Beklagten sei rechtswidrig gewesen. Die Beklagte habe mit den von ihr veranlaßten Arbeitsniederlegungen gegen die sich aus einer langjährigen tariflichen Beziehung ergebende Treuepflicht verstoßen. Die Beklagte habe weiter den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und das daraus abgeleitete ultima-ratio-Prinzip verletzt. Warnstreiks seien erst nach Scheitern der Verhandlungen zulässig. Zumindest bei der Kampfform der "Neuen Beweglichkeit" handele es sich um einen Erzwingungsstreik, mit dem unzulässiger Druck auf den Arbeitgeberverband und die Mitglieder ausgeübt werde. Das ergebe sich schon daraus, daß die Beklagte in einem rollierenden System ständig weitere Betriebe bestreikt habe, einzelne Betriebe auch wiederholt. Diese



Ausweitung des Arbeitskampfes sei mit der Warnfunktion eines Warnstreiks nicht mehr zu vereinbaren. Warnstreiks seien allenfalls für die Dauer bis zu 30 Minuten zulässig, und zwar ohne Wiederholungen. Der Arbeitskampf sei schließlich rechtswidrig gewesen, weil die Beklagte sich mit ihren Aufrufen auch an Auszubildende gewandt habe; Auszubildende hätten kein Streikrecht. Es bestehe die Gefahr, daß die beklagte Gewerkschaft die unzulässigen Kampfmittel in Zukunft bei Arbeitskämpfen einsetzen werde (Wiederholungsgefahr). Dazu hat der Kläger behauptet, Repräsentanten der Beklagten hätten wiederholt darauf hingewiesen, daß diese Art des Arbeitskampfes in Zukunft im Rahmen von Tarifverhandlungen angewendet werden solle.

Der Kläger hat beantragt,

1. festzustellen, daß die Arbeitskampfmaßnahmen, zu denen die Beklagte in der Zeit vom 5. März 1981 bis zum 22. April 1981 die Arbeitnehmer in 1.693 Mitgliedsfirmen der dem Kläger angeschlossenen Mitgliedsverbände aufgerufen hat, rechtswidrig und daher zu unterlassen waren,

hilfsweise festzustellen,

- a) daß die Arbeitskampfmaßnahmen, zu denen die Beklagte in der Zeit vom 5. März 1981 bis zum 22. April 1981 die Arbeitnehmer in 14 in Anlage 1 namentlich zusammengefaßten Mitgliedsfirmen der dem Kläger angeschlossenen Mitgliedsverbände aufgerufen hat, rechtswidrig und deshalb zu unterlassen waren, sowie weiterhin
- b) daß die Arbeitskampfmaßnahmen, zu denen die Beklagte in der Zeit vom 5. März 1981 bis zum 22. April 1981



die Arbeitnehmer in 385 in Anlage 2 namentlich zusammengefaßten Mitgliedsfirmen der dem Kläger angeschlossenen Mitgliedsverbände aufgerufen hat, rechtswidrig und deshalb zu unterlassen waren, sowie weiterhin

- c) daß die in der Zeit vom 5. März 1981 bis zum 22. April 1981 erfolgten Aufrufe der Beklagten zur Arbeitsniederlegung an die Auszubildenden in den in Anlage 3 namentlich zusammengefaßten Mitgliedsfirmen der dem Kläger angeschlossenen Mitgliedsverbände rechtswidrig und daher zu unterlassen waren,

2. der Beklagten unter Androhung eines in das Ermessen des Gerichts gestellten Ordnungsgeldes für jeden Fall der Zuwiderhandlung zu untersagen,

- a) die im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen bei den Mitgliedsfirmen der dem Kläger angeschlossenen Mitgliedsverbände beschäftigten Arbeitnehmer während noch laufender Tarifverhandlungen und eines sich gegebenenfalls anschließenden Schlichtungsverfahrens zur Arbeitsniederlegung aufzurufen und einen Arbeitskampf zu führen,
- b) die im Tarifgebiet Nordrhein-Westfalen bei den Mitgliedsverbänden des Klägers angeschlossenen Mitgliedsfirmen beschäftigten Auszubildenden überhaupt zur Teilnahme an Arbeitskampfmaßnahmen aufzurufen.

Die Beklagte hat beantragt, die Klage abzuweisen. Sie hat bestritten, daß dem Kläger von Mitgliedsfirmen Ermächtigungen zur Prozeßführung erteilt worden sind. Sie hält die Warnstreiks für zulässig. Es handele sich um ein anerkanntes Kampfmittel, das nicht weiter eingeschränkt werden dürfe. Warnstreiks dienten gerade der Abwendung von Erzwingungsstreiks. Der Abwendung eines Erzwingungsstreiks habe auch der von ihr durchgeführte Warnstreik



in der Zeit vom 5. März bis 22. April 1981 gedient. Auch Auszubildende hätten ein Streikrecht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, und zwar die Feststellungsklage als unzulässig und die Unterlassungsklage teilweise als unzulässig und teilweise als unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Berufung des Klägers zurückgewiesen. Es hat die Feststellungsklage für unzulässig, die Unterlassungsklage für unbegründet gehalten.

Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine erstinstanzlichen Anträge weiter, während die Beklagte um Zurückweisung der Revision bittet.

E n t s c h e i d u n g s g r ü n d e :

Die Revision des Klägers ist unbegründet. Dem Kläger steht weder ein vertraglicher noch ein gesetzlicher Anspruch auf künftige Unterlassung von Kampfmaßnahmen der im Klageantrag zu 2) genannten Art zu. Unterlassungsansprüche Dritter kann er nicht in eigenem Namen geltend machen. Die Feststellungsklage (Klageantrag zu 1) ist nicht zulässig.

I. Die Klage des Arbeitgeberverbands auf Unterlassung von Aufrufen zu Arbeitsniederlegungen während noch laufender Tarifverhandlungen bis zum Abschluß des Schlichtungsverfahrens (Klageantrag zu 2) ist zwar zulässig, aber nicht begründet.



1. Die Klage ist zulässig.

a) Der Antrag bezieht sich nur auf einen Zeitraum, der mit dem Ablauf der vertraglich vereinbarten Friedenspflicht (§ 3 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1. Januar 1980) beginnt - hier 28. Februar 1981 - und mit dem Schlichtungsverfahren endet. Er bezieht sich nicht auf den Zeitraum, für den die Parteien nach § 3 Abs. 1 (gegebenenfalls mit Verlängerungsmöglichkeiten nach Abs. 2 und 3) auf Streik und Aussperrung verzichtet haben. Denn mit ihren Streikaktionen hatte die Gewerkschaft die Frist des § 3 Abs. 1 Schlichtungsabkommen beachtet. Eine Verletzung dieser vertraglich eingegangenen Friedenspflicht hat der klagende Arbeitgeberverband nicht geltend gemacht.

Auch inhaltlich muß der Antrag klargestellt werden. Dem klagenden Arbeitgeberverband kommt es nur darauf an, der Gewerkschaft in Zukunft Warnstreiks bei laufenden Tarifverhandlungen zu untersagen. Das kann der Arbeitgeberverband schon dann erreichen, wenn die "Aufrufe zu Arbeitsniederlegungen" verboten würden. Auf das Verbot, "einen Arbeitskampf zu führen", kommt es daher nicht an. Mit diesen Worten soll kein neuer Streitgegenstand beschrieben werden. Sie haben nach dem gesamten Vorbringen des Klägers keine rechtlich selbständige Bedeutung.

b) Mit diesem Inhalt ist die Klage zulässig.

So wie das Berufungsgericht und der Senat den Antrag ver-



[JLaw - Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



stehen, ist er bestimmt genug. Die Tätigkeit, die die Beklagte unterlassen soll, ist genau genug bezeichnet. Daß das gewünschte Verbot der Sache nach sehr weit geht, berührt nicht die Zulässigkeit der Klage, sondern allenfalls ihre Begründetheit.

Auch sonst bestehen gegen die Zulässigkeit des Unterlassungsantrags keine Bedenken. Die für Unterlassungsansprüche vorausgesetzte Wiederholungsgefahr ist keine prozeßrechtliche Frage des Rechtsschutzinteresses; die Gefahr von Wiederholungen gehört zur Anspruchsbegründung. Beim Fehlen einer solchen Wiederholungsgefahr ist der Antrag nicht als unzulässig, sondern als unbegründet zurückzuweisen (BAG Urteil vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - AP Nr. 76 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu A I 2 c der Gründe, mit weiteren Nachweisen, zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung des Gerichts vorgesehen).

2. Diese Klage ist jedoch nicht begründet. Für den Anspruch auf künftige Unterlassung von Aufrufen zu Warnstreiks gibt es weder eine vertragliche noch eine gesetzliche Grundlage.

a) Vertragliche Verpflichtungen, über vier Wochen nach Ablauf des Tarifvertrags hinaus bis zum Abschluß der Schlichtung nicht zu streiken, ist die beklagte Gewerkschaft nicht eingegangen.

Nach § 3 Abs. 1 der hier anzuwendenden Schlichtungsvereinbarung 1980 sind Streiks und Aussperrungen nur für die Dauer von vier Wochen nach Ablauf eines Tarifvertrags untersagt. Diese Frist kann sich im Einzelfall verlängern, wenn die Gewerkschaft



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

ihre Forderungen nicht rechtzeitig bekannt gibt (§ 3 Abs. 2 und 3 des Abkommens) oder wenn über einen Mantel- oder Rahmentarifvertrag verhandelt wird (§ 3 Abs. 5). Darum handelt es sich im vorliegenden Fall nicht. Hier bleibt es bei der Vier-Wochen-Frist. Nach Ablauf dieser Frist ist die beklagte Gewerkschaft nicht mehr vertraglich gebunden, Streiks, also auch Warnstreiks, zu unterlassen.

Aus § 3 Abs. 4 und 5 des Schlichtungsabkommens kann der Arbeitgeberverband keine weitergehenden vertraglichen Ansprüche auf Unterlassung von Streiks herleiten. Ob Arbeitskämpfe nach Ablauf der vertraglich vereinbarten Friedenspflicht zulässig sind, soll sich nach dem Willen der Vertragsparteien nur aus den allgemeinen Grundsätzen des Arbeitskampfrechts, also aus dem Gesetz ergeben (vgl. Löwisch, BB 1982, 1373, 1375; Bobke/Grimberg, Der gewerkschaftliche Warnstreik im Arbeitskampfrecht, 1983, S. 161; abweichend Kirchner, RdA 1980, 129, 132).

Wegen der klaren und eindeutigen Regelung im Schlichtungsabkommen lassen sich weitergehende vertragliche Rechte der Arbeitgeberseite nicht mit einer "Dauerrechtsbeziehung" oder mit einer Haftung für Verschulden bei Vertragsabschluß begründen. Die vertraglichen Vereinbarungen im Schlichtungsabkommen 1980 haben in jedem Fall den Vorrang. Weitergehende vertragliche Ansprüche auf Unterlassung hat die beklagte Gewerkschaft den Arbeitgeberverbänden nicht eingeräumt. Das ist die überwiegende Ansicht im Schrifttum (vgl. Bobke, BB 1982, 865, 867 f.; Herschel, RdA 1983, 364, 366; Löwisch, BB 1982, 1373, 1374 f.; Wohlgemuth, AuR



1982, 201, 205; Picker, Der Warnstreik und die Funktion des Arbeitskampfes in der Privatrechtsordnung, S. 228 ff.). Der Senat schließt sich dieser Auffassung an.

Schließlich können die Pflichten zu gegenseitiger Rücksichtnahme aus "nachwirkenden und sich anbahnenden Vertragsbeziehungen der Tarifvertragsparteien" (vgl. Seiter, Der Warnstreik im System des Arbeitskampfrechts, in: 25 Jahre Bundesarbeitsgericht, S. 583, 597) nicht weiter gehen als die ausdrücklich im Schlichtungsabkommen selbst vereinbarten Friedenspflichten. Für die Dauer des Tarifvertrags ist jede Tarifvertragspartei verpflichtet, keine Arbeitskämpfe gegen den Tarifvertrag zu führen und Aufrufe ihrer Mitglieder zu einem solchen Arbeitskampf zu unterlassen (BAG 3, 280, 283 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Friedenspflicht; Urteil des Senats vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A II 1 a der Gründe). Diese gesetzliche - relative - Friedenspflicht haben die Parteien im vorliegenden Fall vertraglich um vier Wochen erweitert. Weitergehende vertragliche Bindungen ist die beklagte Gewerkschaft bewußt nicht eingegangen. Das Schlichtungsabkommen ist ein Kompromiß zwischen widerstrebenden Interessen der Gewerkschaft und der Arbeitgeberverbände.

b) Unterlassungsansprüche kraft Gesetzes stehen dem Kläger ebenfalls nicht zu. Ein solcher Unterlassungsanspruch könnte sich nur aus dem Recht der unerlaubten Handlung ergeben. Die umstrittenen Aufrufe der Beklagten stellen jedoch keine unerlaubte Handlung gegenüber dem Kläger, einem Arbeitgeberverband, dar, die einen Anspruch auf künftige Unterlassung auslösen könnte.



Der Unterlassungsanspruch kann Rechtsfolge einer unerlaubten Handlung sein. Das Gesetz sieht ihn nur in bestimmten Einzelfällen vor. In Fortbildung des in diesen Bestimmungen enthaltenen allgemeinen Rechtsgedankens hat die Rechtsprechung die Unterlassungsklage zur Beseitigung einer Beeinträchtigung und zur Abwehr eines zukünftigen rechtswidrigen Eingriffs in alle nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten Rechte, aber auch zur Abwehr von Eingriffen in alle durch Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB geschützten Lebensgüter und Interessen zugelassen (vgl. Palandt, BGB, 43. Aufl., Einf. vor § 823 Anm. 8; MünchKomm-Mertens, BGB, § 823 Rz 48, jeweils mit weiteren Nachweisen).

Zu den nach § 823 Abs. 1 BGB geschützten sonstigen Rechten gehört auch der eingerichtete und ausgeübte Gewerbebetrieb (ständige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und des Bundesgerichtshofs, vgl. zuletzt BAG Urteil vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A II 2 der Gründe - auch zum Abdruck in der Amtlichen Sammlung des Gerichts bestimmt; BGHZ 45, 296, 307).

Der Kläger hat als Verband keinen eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb. Ihm gegenüber kann dieses sonstige Recht im Sinne von § 823 Abs. 1 BGB nicht verletzt werden. Allenfalls könnten die Mitgliedsunternehmen durch die Teilnahme ihrer Arbeitnehmer an künftigen Streiks während der noch laufenden Tarifverhandlungen, von einem solchen Eingriff in ihre Gewerbebetriebe betroffen sein (vgl. BAG aaO; Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Rz 376).



Art. 9 Abs. 3 GG gibt dem Kläger weder unmittelbar noch mittelbar über § 823 Abs. 1 oder Abs. 2 BGB einen Anspruch auf künftige Unterlassung von Aufrufen zu Streiks.

Nach Art. 9 Abs. 3 Satz 1 GG hat jedermann das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Die zu diesem Zweck gebildeten Vereinigungen sind die Koalitionen. Art. 9 Abs. 3 GG enthält das Grundrecht der Koalitionsfreiheit. Auf dieses Grundrecht können sich auch die Koalitionen selbst berufen. Verfassungsrechtlich geschützt sind ihre Existenz- und Funktionsfähigkeit. Ihnen wird ein Mindestmaß an spezifisch koalitionsgemäßer Betätigung gewährleistet (vgl. zusammenfassend zu Inhalt und Reichweite des Art. 9 Abs. 3 GG das Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 1. März 1979 (Mitbestimmungsurteil) - BVerfGE 50, 290, 353 ff., mit weiteren Nachweisen aus der früheren Rechtsprechung; in ähnlicher Weise zusammenfassend auch BAG (Großer Senat) Beschluß vom 29. November 1967 - BAG 20, 175, 210 ff.).

Verfassungsrechtlich geschützt sind nur die Betätigungen der Koalitionen, die für die Erhaltung und Sicherung ihrer Existenz unerlässlich sind. Das gilt für die gewerkschaftliche Betätigung ebenso wie für die Betätigung der Arbeitgeberverbände (vgl. BVerfGE 28, 295, 304; 57, 220, 247). Handlungen, die sich gegen diese koalitionsmäßige Betätigung richten, können rechtswidrig sein. Sie können auch zu Unterlassungsansprüchen der Koalition führen (vgl. BAG Urteil vom 11. November 1968 - 1 AZR 16/68 - BAG 21, 201, 207 ff. = AP Nr. 14 zu Art. 9 GG, zu 4 a der



Gründe).

Zum verfassungsrechtlich geschützten Bereich einer koalitionsmäßigen Betätigung gehört auch das Recht, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifverträge zu regeln. Dieses Recht schließt die Befugnis ein, den Abschluß eines Tarifvertrags mit einem bestimmten Inhalt abzulehnen (vgl. Urteil des Senats vom 14. Juli 1981 - 1 AZR 159/78 - BAG 36, 131, 137 = AP Nr. 1 zu § 1 TVG Verhandlungspflicht, zu III 1 der Gründe). Dieses Recht wird aber nicht verletzt, wenn der tarifliche Gegenspieler durch Arbeitskampfmaßnahmen oder nur durch die Androhung solcher Maßnahmen Druck auf den Arbeitgeberverband ausübt, um dessen Entscheidung zu beeinflussen. Das Tarifvertragssystem, in dessen Rahmen sich die koalitionsmäßige Betätigung des Arbeitgeberverbands entfalten kann, geht davon aus, daß Tarifverträge letztlich nur unter dem Druck zumindest möglicher Arbeitskämpfe zustande kommen. Es gibt daher kein "druckfreies Verhandeln" und kein Recht einer Koalition, frei von Druck verhandeln zu dürfen. In der Androhung oder Führung von Arbeitskämpfen liegt daher keine Beeinträchtigung des jeweils gegnerischen Rechts auf koalitionsmäßige Betätigung.

Dabei ist es unerheblich, ob die jeweilige Arbeitskampfmaßnahme rechtswidrig ist oder nicht. Der auf den Arbeitgeberverband mittelbar über die arbeitskampfbetroffenen Mitgliedsfirmen ausgeübte Druck, einer bestimmten Forderung der Gewerkschaft nachzugeben, ist in gleicher Weise bei einem rechtmäßigen wie bei einem rechtswidrigen Streik gegeben. Der Umstand, daß von



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

rechtswidrigen Streiks betroffene Mitgliedsfirmen eigene Unterlassungs- und Schadenersatzansprüche gegen die Gewerkschaft haben, ist allenfalls geeignet, den Druck auf den Arbeitgeberverband in seiner Intensität abzumildern, nicht aber diesen zu verstärken. Deshalb wird durch einen rechtswidrigen Streik das Recht des Arbeitgeberverbands auf koalitionsmäßige Betätigung und damit das Recht auf Ablehnung einer bestimmten Tarifforderung nicht stärker berührt als bei einem rechtmäßigen Streik. Auch der rechtswidrige Streik richtet sich nicht gegen Bestand und Betätigung des Arbeitgeberverbands, er setzt dessen Anerkennung und Vorhandensein vielmehr voraus (Löwisch/Krauß, AR-Blattei, D, Arbeitskampf II, Abschnitt B IV 2 a). Er ist daher nicht darauf gerichtet, das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung zu verletzen oder zu gefährden (ebenso Brox/Rüthers, Arbeitskampfrecht, 2. Aufl., Rz 369).

Ob ein Streik rechtswidrig oder rechtmäßig ist, ist von Bedeutung für die Frage, ob die vom Arbeitskampf betroffenen Unternehmen den daraus resultierenden Eingriff in ihren Gewerbebetrieb hinnehmen müssen und ob die Arbeitsniederlegung durch streikende Arbeitnehmer eine Verletzung von Vertragspflichten darstellt oder nicht. Gegen die in einem rechtswidrigen Streik liegende unerlaubte Handlung und gegen die Vertragsverletzungen ihrer Arbeitnehmer können sich die betroffenen Unternehmen selbst zur Wehr setzen. Ob sie diese rechtlichen Möglichkeiten wahrnehmen, muß ihnen selbst überlassen bleiben. Denn es handelt sich nur um Rechte der Mitgliedsunternehmen und nicht um eigene Rechte des Arbeitgeberverbands. Ebenso wenig, wie es nicht Aufgabe der



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

Gewerkschaft ist, die aus Vertragsverletzungen der Arbeitgeberseite folgenden Ansprüche der Arbeitnehmer geltend zu machen (BAG 5, 115 = AP Nr. 7 zu § 256 ZPO; Urteil vom 8. Februar 1963 - 1 AZR 511/61 - AP Nr. 42 zu § 256 ZPO), gehört die Möglichkeit des Arbeitgeberverbands, gewissermaßen stellvertretend für die Mitgliedsunternehmen rechtswidrige Streiks abzuwehren, zu dem im Kernbereich geschützten Recht auf koalitionsmäßige Betätigung.

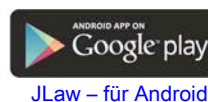
Der Senat hat daher schon in seiner Entscheidung vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A II 2 der Gründe, ausgesprochen, daß ein Arbeitgeberverband keinen gesetzlichen Anspruch gegen seinen tariflichen Gegenspieler auf Unterlassung rechtswidriger Arbeitsk Kampfmaßnahmen hat. Er hält an dieser Auffassung fest. Heinze, der diese Rechtsprechung kritisiert hat (SAE 1983, 224, 227), übersieht, daß der rechtswidrige Streik nur die kollektive Verweigerung der Arbeitsleistung und den Eingriff in den Gewerbebetrieb des streikbetroffenen Unternehmens rechtswidrig macht, nicht aber das Recht auf koalitionsmäßige Betätigung des Arbeitgeberverbands berührt.

Entgegen der Ansicht des Klägers hat die Beklagte auch nicht gegen Schutzgesetze im Sinne von § 823 Abs. 2 BGB verstoßen. Soweit die Rechtsprechung zum rechtswidrigen Streik als Schutzgesetz in Betracht kommt, dienen diese Rechtssätze dem Schutz der streikbetroffenen Unternehmen und nicht dem Schutz des Arbeitgeberverbands.

c) Weitere Anspruchsgrundlagen für dieses Klagebegehren - Klage



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



auf künftige Unterlassung von Aufrufen zu Warnstreiks - sind nicht ersichtlich. Diese Klage ist daher unbegründet.

II. Soweit der Kläger Unterlassungsansprüche der Mitgliedsunternehmen geltend macht, macht er fremde Rechte in eigenem Namen gerichtlich geltend. Das ist eine "gewillkürte Prozeßstandschaft". Sie setzt voraus, daß die Rechtsträger den Prozeßstandschafter zur Prozeßführung im eigenen Namen ermächtigt haben und daß dieser Prozeßstandschafter ein eigenes rechtsschutzwürdiges Interesse an der Verfolgung des fremden Rechts hat (vgl. Urteil des Senats vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu B II der Gründe; Stein/Jonas/Leipold, ZPO, 20. Aufl., Vorbem. vor § 50 Rz 41, mit weiteren Nachweisen).

1. Gegenstand solcher in Prozeßstandschaft erhobener Klagen könnten nur Ansprüche einzelner Mitgliedsunternehmen gegen die beklagte Gewerkschaft sein. Schadenersatzansprüche und deliktrechtliche Ansprüche auf künftige Unterlassung rechtswidriger Streiks sind von vornherein auf das jeweilige Unternehmen beschränkt. Der Anspruch auf Unterlassung weiterer Kampfmaßnahmen könnte sich daher jeweils nur auf ein Unternehmen beziehen. Die einzelnen Mitgliedsunternehmen könnten von der beklagten Gewerkschaft nur verlangen, daß sie es in Zukunft unterläßt, Arbeitnehmer ihrer Unternehmen zu rechtswidrigen Arbeitskampfmaßnahmen aufzufordern. Ein solches auf das jeweils klagende Unternehmen beschränktes Klageziel müßte im Klageantrag zum Ausdruck kommen. Die Begründetheit dieser Klagen müßte in jedem einzelnen Fall aus der Sicht der betroffenen Unternehmen geprüft werden. Denn an der



der materiellen Rechtslage ändert sich nichts dadurch, daß ein Dritter diese Rechte im Prozeß im eigenen Namen einklagt.

Der Senat hat den Eindruck, daß es dem klagenden Arbeitgeberverband nicht in erster Linie um die Geltendmachung fremder Rechte geht. Sonst hätte er den Klageantrag anders formuliert. Wie sich aus der Revisionsbegründung ergibt, will er für sich und nicht nur für seine Mitglieder in künftigen Fällen die Möglichkeit eröffnen, ähnliche Aktionen der beklagten Gewerkschaft im voraus durch einstweilige Verfügungen untersagen zu lassen. Damit würde die Grenze zwischen eigenen Ansprüchen des Arbeitgeberverbands aus einer vereinbarten Kampfordnung oder einem abgeschlossenen Tarifvertrag zu den deliktrechtlichen Ansprüchen auf Unterlassung von Eingriffen in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb in unzulässiger Weise verwischt. Der Antrag wäre nicht bestimmt genug (§ 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO).

2. Diese Bedenken gegen die Zulässigkeit dieser Klagen können jedoch dahingestellt bleiben. Die Klagen sind aus einem anderen Grund unzulässig.

Soweit die Mitgliedsunternehmen dem Kläger eine Prozeßführungsermächtigung erteilt haben, fehlt es an dem erforderlichen eigenen rechtsschutzwürdigen Interesse des Klägers, die Unterlassungsansprüche dieser Mitgliedsunternehmen im eigenen Namen gerichtlich geltend zu machen.

a) Ein derartiges schutzwürdiges Interesse des Klägers ergibt



sich nicht schon aus seiner Stellung als Tarifvertragspartei. Soweit die Beklagte durch Kampfmaßnahmen ihre Pflichten aus den mit dem Kläger abgeschlossenen Tarifverträgen, insbesondere also ihre tarifliche Friedenspflicht verletzt, kann sich der Kläger aus eigenem Recht dagegen gerichtlich zur Wehr setzen und bei Wiederholungsgefahr einen eigenen Unterlassungsanspruch klage-weise geltend machen. Insoweit bedarf es nicht des Rückgriffs auf fremde Unterlassungsansprüche und deren gerichtliche Geltendmachung im eigenen Namen als Prozeßstandschafter. Führt die Beklagte dagegen Kampfmaßnahmen durch, die nicht gegen die tarifliche Friedenspflicht verstoßen, so werden dadurch die Rechte des Klägers als Tarifvertragspartei nicht berührt. Vielmehr können dann nur deliktische Ansprüche der durch die Kampfmaßnahmen betroffenen Unternehmen aus dem Gesichtspunkt des Eingriffs in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (§ 823 Abs. 1 BGB) in Betracht kommen.

Die allgemeine Stellung der Koalitionen als Ordnungsfaktoren des Arbeitslebens kann das für die gewillkürte Prozeßstandschaft erforderliche eigene rechtliche Interesse des Klägers, diese Ansprüche im eigenen Namen geltend zu machen, nicht begründen. Dazu hat der Senat bereits in dem mehrfach erwähnten Urteil vom 21. Dezember 1982 (zu B II 2 c der Gründe) ausgeführt:

"Ihre Ordnungsfunktionen im Arbeitsleben erfüllen die Koalitionen gemeinsam durch Schaffung von Kollektivvereinbarungen mit normativer Wirkung für ihre Mitglieder. Von dieser Ordnungsaufgabe her haben sie auch ein eigenes rechtliches Interesse, die von ihnen geschaffenen Tarifnormen



gleichmäßig zur Geltung zu bringen und deren richtige Anwendung zu sichern. Dem trägt der Gesetzgeber durch die oben bereits erwähnte Vorschrift des § 9 TVG Rechnung. Das Bundesarbeitsgericht hat es aber stets abgelehnt, aus dieser ihrer Ordnungsaufgabe eine Befugnis der Koalitionen herzuleiten, die durch die Tarifnormen begründeten Rechtspositionen ihrer Mitglieder im eigenen Namen gerichtlich geltend zu machen (BAG 5, 115, 121/122 = AP Nr. 7 zu § 256 ZPO, zu II der Gründe; BAG AP Nr. 42 zu § 256 ZPO, zu 2 der Gründe)."

Wie im damaligen Fall geht es auch heute nicht um die Durchsetzung oder Sicherung einer vom Kläger als Arbeitgeberkoalition mitgeschaffenen kollektiv-rechtlichen Ordnung. Die auf Deliktrecht gegründeten Unterlassungsansprüche der Mitgliedsunternehmen haben ihren Entstehungsgrund außerhalb der tariflichen Ordnung und unabhängig von ihr. Ein allgemeines rechtliches Interesse einer Koalition, Rechte ihrer Mitglieder aus Arbeitskampfmaßnahmen einer gegnerischen Koalition dieser gegenüber im eigenen Namen geltend zu machen, kann der Senat nach wie vor nicht anerkennen.

b) Gründe der Prozeßökonomie können das erforderliche rechtsschutzwürdige Interesse des Klägers ebenfalls nicht begründen. Wenn der Kläger keinen deliktrechtlichen Anspruch geltend machen kann, sprechen keine prozeßwirtschaftlichen Gründe dafür, dem Kläger die Möglichkeit zu geben, nicht nur vertragliche Ansprüche, sondern auch diese fremden deliktrechtlichen Ansprüche in ein und demselben gerichtlichen Verfahren geltend zu machen.

c) Der klagende Arbeitgeberverband meint, das erforderliche



Interesse, das fremde Recht im eigenen Namen geltend machen zu können, folge schon aus seiner Satzung. Diese Satzung verpflichte den Arbeitgeberverband, die arbeitsrechtlichen Interessen seiner Mitglieder wahrzunehmen. Dem kann der Senat nicht folgen.

Ob die Berufung auf eine Satzung allein das besondere rechtliche Interesse an der gewillkürten Prozeßstandschaft rechtfertigen könnte, kann offenbleiben. Die Interessen der Mitgliedsunternehmen werden nämlich in geeigneter Weise schon dadurch wahrgenommen, daß der Verband Tarifverträge abschließt und den Arbeitskampf auf seiten der Arbeitgeber organisiert. Dazu gehören Maßnahmen, die es den Mitgliedsunternehmen erleichtern, einen Streik durchzustehen. Notfalls muß der Arbeitgeberverband auch dann, wenn die angreifende Gewerkschaft durch besondere Kampftaktiken ein Verhandlungsübergewicht erzielen kann, zu Abwehraussperrungen greifen und diese organisieren (zur Zulässigkeit von Abwehraussperrungen vgl. BAG 33, 140 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf). Damit hat der Gesetzgeber Aufgaben und Befugnisse des Arbeitgeberverbands im Rahmen eines Arbeitskampfes beschrieben. Es ist daher nicht erforderlich, daß Arbeitgeberverbände anstelle der von Kampfmaßnahmen betroffenen Arbeitgeber deren Ansprüche selbständig in eigenem Namen gerichtlich geltend machen. Dieses Recht wurde bisher auch den Gewerkschaften nicht zugestanden. Die Arbeitnehmer, die von einer rechtswidrigen Aussperrung betroffen waren, mußten ihre Lohnansprüche gegen den Arbeitgeber selbst gerichtlich geltend machen oder ihre Ansprüche an die Gewerkschaft abtreten (vgl. BAG 33, 140, 184 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, zu D der Gründe).



d) Die Arbeitgeberverbände haben ein Interesse daran, gerichtlich klären zu lassen, unter welchen Voraussetzungen Arbeitskämpfe der Gewerkschaften -hier Warnstreiks und "Neue Beweglichkeit"- rechtlich zulässig sind und wo die von der Rechtsordnung aufgestellten Schranken überschritten werden. Dieses allgemeine Interesse, Klarheit über Rechtsregeln zu gewinnen, rechtfertigt nicht das besondere Interesse, das für eine gewillkürte Prozeßstandschaft erforderlich ist. Dieses Interesse ist beiden Tarifvertrags- und Arbeitskampfparteien gemeinsam. Das Interesse kann nur dadurch befriedigt werden, daß im jeweiligen Einzelfall das betroffene Unternehmen oder der betroffene Arbeitnehmer seine eigenen Rechte geltend macht, also im eigenen Namen klagt.

e) Schließlich kann auch die Scheu der betroffenen Mitgliedsunternehmen, bei Wahrnehmung eigener Rechte in eine Konfrontation zur Gewerkschaft zu geraten, die gewillkürte Prozeßstandschaft des Arbeitgeberverbands nicht rechtfertigen. Zum einen wird selbst dem Arbeitnehmer, der persönlich und meist auch wirtschaftlich vom Arbeitgeber abhängig ist, zugemutet, seine im Arbeitskampf verletzten Rechte gerichtlich gegen den Arbeitgeber geltend zu machen. Zum anderen wird die Konfrontation nicht wesentlich dadurch abgebaut, daß ein Verband Rechte eines namentlich bezeichneten Mitglieds gegenüber der Gewerkschaft wahrnimmt. Die Ansprüche, die in Fällen der gewillkürten Prozeßstandschaft beurteilt werden müßten, sind dieselben, die auch einem Mitgliedsunternehmen selbst zustehen. Nur die Prozeßpartei ist eine andere.



f) Damit weicht der Senat, der auf die Besonderheiten des Arbeitskampfrechts abstellen muß, nicht von der Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Zulässigkeit einer gewillkürten Prozeßstandschaft ab. Der Bundesgerichtshof hat die Prozeßstandschaft zwar auch in den Fällen zugelassen, in denen die Ansprüche nicht abtretbar waren (§ 399 BGB), wie etwa Unterlassungsansprüche zum Schutz vor Eingriffen in den eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb (vgl. BGH NJW 1983, 1559, 1561). Das eigene rechtsschutzwürdige Interesse des Arbeitgeberverbands kann der Senat jedoch nur im Zusammenhang mit den übrigen Normen des Arbeitskampfrechts beurteilen.

III. Die vom Kläger erhobene Klage auf Feststellung, daß die im Klageantrag zu 1) genannten Arbeitskampfmaßnahmen der beklagten Gewerkschaft rechtswidrig und zu unterlassen waren, ist nicht zulässig.

1. Soweit der Arbeitgeberverband festgestellt wissen will, daß die Arbeitskampfmaßnahmen der beklagten Gewerkschaft im Frühjahr 1981 rechtswidrig waren, ist die Klage nicht zulässig. Der Antrag lautet insoweit auf Feststellung der Rechtswidrigkeit tatsächlichen Verhaltens. Eine solche Klage, die die Rechtswidrigkeit von Handlungen betrifft, ist nicht möglich. Gegenstand einer Feststellungsklage kann nur ein Rechtsverhältnis sein. Es muß darum gehen, ob zwischen Personen untereinander oder zwischen Personen und einem Gegenstand rechtliche Beziehungen bestehen. Dabei können das Rechtsverhältnis selbst oder einzelne Ansprüche als Folgen solcher Rechtsbeziehungen zum Gegenstand einer Klage gemacht



werden (Urteil des Senats vom 21. Dezember 1982 - 1 AZR 411/80 - aaO, zu A I 1 a der Gründe; BGHZ 37, 331, 333).

2. Damit ist das Klagebegehren noch nicht erschöpft. Der Kläger will auch festgestellt wissen, daß die Beklagte den Mitgliedsunternehmen und dem Verband gegenüber verpflichtet war, die hier zu beurteilenden Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen. Die Feststellung, daß eine Partei der anderen oder Dritten gegenüber zur Unterlassung von Handlungen verpflichtet war, betrifft ein Rechtsverhältnis im Sinne von § 256 Abs. 1 ZPO (vgl. BAG, aaO).

Dennoch ist auch die auf die Feststellung dieses Anspruchs gerichtete Klage nicht zulässig. Die besonderen Prozeßvoraussetzungen einer Feststellungsklage liegen nicht vor.

a) Eine selbständige Feststellungsklage ist nur zulässig, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse daran hat, daß das Rechtsverhältnis durch richterliche Entscheidung alsbald festgestellt wird (§ 256 Abs. 1 ZPO). Daran fehlt es hier. Der Kläger will nur festgestellt wissen, daß die Beklagte ihm und seinen Mitgliedsunternehmen gegenüber seinerzeit zur Unterlassung des Arbeitskampfes verpflichtet war. Ein rechtliches Interesse an der Feststellung, daß diese Unterlassungspflicht einmal bestand, hat der Kläger heute nicht mehr. Aus diesem Rechtsverhältnis - die in der Vergangenheit möglicherweise bestehende Unterlassungspflicht - kann und will der Kläger heute keine Rechte mehr herleiten.



Das wäre anders, wenn Schadenersatzansprüche erhoben worden wären und die Verpflichtung zum Schadenersatz festgestellt werden soll. Darum geht es offensichtlich in diesem Verfahren nicht. Denn wenn es der Arbeitgeberseite - in Betracht kämen wiederum nur die einzelnen Unternehmen als Mitglieder des Verbandes, nicht der Verband selbst - auf Schadenersatz angekommen wäre, hätte sie unschwer eine solche Schadenersatzverpflichtung dem Grunde nach feststellen lassen können. Daß sie nicht so vorgegangen ist, zeigt, daß es auf Schadenersatz nicht ankommen soll. Wozu dann aber festgestellt werden soll, daß die Gewerkschaft in dieser Weise nicht hätte streiken dürfen, ist nicht ersichtlich. Solange eine Partei keine Rechtsfolgen aus einem möglicherweise rechtswidrigen Verhalten eines anderen ziehen will, kann sie die Gerichte nicht beanspruchen, sie braucht keine gerichtliche Hilfe. Bisher wurde die Rechtmäßigkeit oder Rechtswidrigkeit von Arbeitskämpfen immer anhand von Ansprüchen geprüft, die die Klage-seite auch durchsetzen wollte, etwa Lohnforderungen einzelner Arbeitnehmer bei rechtswidriger Aussperrung (vgl. etwa BAG 33, 140 = AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf) oder Schadenersatzforderungen gegen eine Gewerkschaft (vgl. BAG 30, 189 = AP Nr. 62 zu Art. 9 GG Arbeitskampf).

So geht es dem klagenden Verband allenfalls darum, vom Gericht eine rechtliche Beurteilung der gewerkschaftlichen Aktionen zu erhalten, um daraus eigenes Verhalten in der Zukunft abhängig zu machen. Zu diesem Zweck stellt § 256 Abs. 1 ZPO die Feststellungsklage aber nicht zur Verfügung: Sie ist nur zulässig, wenn der Kläger ein rechtliches Interesse gerade an der Fest-



stellung eines Anspruchs oder eines Rechtsverhältnisses hat und nicht nur an der rechtlichen Beurteilung tatsächlichen Verhaltens.

b) Auch als Zwischenfeststellungsklage ist diese Klage nicht zulässig. Nach § 256 Abs. 2 ZPO kann der Kläger bis zum Schluß der mündlichen Verhandlung durch Erweiterung des Klageantrags beantragen, daß ein im Laufe des Prozesses streitig gewordenes Rechtsverhältnis, von dessen Bestehen oder Nichtbestehen die Entscheidung des Rechtsstreits ganz oder zum Teil abhängt, durch richterliche Entscheidung festgestellt wird. Bei einer solchen Klage liegt das Rechtsschutzbedürfnis regelmäßig in der Vorgreiflichkeit des Rechtsverhältnisses für die zu beurteilenden weiteren Ansprüche. Hat aber das Rechtsverhältnis - hier die Verpflichtung, Arbeitskampfmaßnahmen zu unterlassen - auf die Entscheidung des Rechtsstreits keinen Einfluß, fehlt es an dieser Vorgreiflichkeit. Die Klage ist daher als unzulässig abzuweisen, wenn die Klage ohne Rücksicht auf das festzustellende Rechtsverhältnis abgewiesen werden muß (vgl. Rosenberg/Schwab, Zivilprozeßrecht, 13. Aufl., § 99 III, S. 570; für den Fall, daß die Klage ohne Rücksicht auf das festzustellende Rechtsverhältnis Erfolg hat, vgl. BGH MDR 1968, 313 - auch in diesem Falle wurde die Zwischenfeststellungsklage als unzulässig abgewiesen). Das allein ist auch folgerichtig. Denn nur in den Fällen der Vorgreiflichkeit kann der Kläger zugleich mit der Entscheidung über den gestellten Anspruch eine rechtskraftfähige Entscheidung über das gesamte Rechtsverhältnis herbeiführen, das diesem Anspruch zugrunde liegt.



Hier mußte die Klage auf Unterlassung künftiger Arbeitskampfmaßnahmen ohne Rücksicht darauf abgewiesen werden, ob die Beklagte seinerzeit dem Kläger gegenüber zur Unterlassung des Arbeitskampfes verpflichtet war. Diese Frage war mithin nicht vorgreiflich im Sinne von § 256 Abs. 2 ZPO.

3. Die vom Kläger zu diesem Antrag gestellten Hilfsanträge (Anträge zu 1 a bis c) sind aus den gleichen Gründen unzulässig, die auch zur Abweisung des Hauptantrags geführt haben.

IV. Damit muß die Klage des Klägers insgesamt abgewiesen werden, und zwar die Feststellungsklage (Klageantrag zu 1) als unzulässig, die eigene Unterlassungsklage (Klageantrag zu 2) als unbegründet, die in Prozeßstandschaft erhobenen Klagen der Mitgliedsunternehmen als unzulässig.

Dr. Kissel

Dr. Heither

Matthes

Gnade

Dr. Menzel





JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)